Haarlem

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Haarlem.

Nr. 56711
25 juni
2015

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Haarlem

Het college van de gemeente Haarlem,

Gelet op ;
-de Participatiewet;
-de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Haarlem

Artikel 1. Algemene bepalingen/begrippen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
   a. de wet: de Participatiewet;
   b. Begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de wet en de verordening.

Artikel 2 Evenwichtige verdeling

Het college bevordert dat er met betrekking tot het aanbieden van ondersteuning sprake is van een gelijke aandacht voor de in artikel 7, lid 1, sub a, van de wet genoemde groepen alsmede voor een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds

1. het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening Loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 6 eerste lid sub e en artikel 6 tweede lid van de wet (personen die met voltijds arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het minimumloon)

Artikel 4. Vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid

1. De vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder n en r van de wet is van toepassing indien de arbeid volgens het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Het college is hierbij van oordeel dat alle arbeid als bedoeld onder dit lid bijdraagt aan arbeidsinschakeling,
2. De vrijlating als bedoeld in het eerste lid geldt eveneens voor gesubsidieerde deeltijd arbeid.
3. Op grond van de wet (artikel 6b lid 4) is het UWV de aangewezen instantie voor de vaststelling van de medisch urenbeperktheid van een persoon.
4. De vrijlating geldt niet voor het inkomen dat niet of niet tijdig aan het college is gemeld zoals bepaald in artikel 17 van de wet.

Artikel 5. Tijdelijke loonkostensubsidie werkgever

1. De tijdelijke loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 13 van de Re-integratieverordening wordt achteraf uitbetaald en alleen als er een door alle partijen ondertekende arbeidsovereenkomst aan ten grondslag ligt, evenals een schriftelijk verzoek van de werkgever.
2. De loonkostensubsidie bedraagt € 500,- per maand en wordt toegekend bij een rechtsgeldig dienstverband van minimaal 32 uur per week. De loonkostensubsidie wordt toegekend voor de duur van drie maanden. Op grond van individuele omstandigheden kan deze periode met maximaal drie maanden worden verlengd. Betaalbaarstelling zal plaatsvinden drie maanden na aanvang van het dienstverband en in geval van verlenging zes maanden na aanvang van het dienstverband.
3. Indien ten behoeve van een belanghebbende tijdelijke loonkostensubsidie werd ontvangen en er wordt een vast contract aangeboden van minimaal zes maanden, komt de werkgever in aanmerking voor een eenmalig bedrag van € 500 in de vorm van loonkostensubsidie.
4. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

5. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
6. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
7. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt indien er is voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in de EC vrijstellingsverordening werk en gelegenheidssteun (2204/2002, 12-12-02)

Artikel 6. Scholing alleenstaande ouders

Aangaande het gestelde in artikel 9a lid 10 en 11 van de Participatiewet (alleenstaande ouders die ontheven zijn van de verplichtingen tot arbeidsinschakeling en op verzoek of verplicht scholing willen/moeten volgen) geldt het volgende;

- De opleiding dient de kansen op de arbeidsmarkt te doen toenemen en aan te sluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van de belanghebbende c.q. gericht te zijn op behalen van een startkwalificatie.
- Ter bepaling hiervan dient er een advies te worden ingewonnen bij het leerplein.
- Er wordt maximaal gedurende vijf jaar een vergoeding van de scholingskosten toegekend.
- Indien belanghebbende onvoldoende studieresultaten behaalt kan de vergoeding worden stopgezet.
- Bij alle vergoedingen in het kader van dit artikel is het uitgangspunt dat het moet gaan om de goedkoopst adequate vorm van scholing.
- Betaling van de scholingskosten vindt plaats na inlevering van een nota van het scholingsinstituut.

Artikel 7. Werkstage

1. Definitie. Een werkplek bij een werkgever dan wel op een door het college aangewezen plek, waar een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering werkt om werkervaring op te doen en leert te functioneren in een arbeidsrelatie.

2. Doel. Een uitkeringsgerechtigde de kans bieden om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsmarktpositie te versterken, teneinde arbeidsinschakeling op termijn mogelijk te maken.

3. Doelgroep. Een werkstage wordt ingezet voor de uitkeringsgerechtigde die vanwege een gebrek aan werkervaring en/of werknermersvaardigheden de stap richting de arbeidsmarkt nog niet kan maken.

4. Nadere voorwaarden en duur van de voorziening.
   a. een BBL of BOL opleiding is voorliggend op de werkervaringsplaats;
   b. de werkstage heeft een maximale duur van 3 maanden en kan eenmalig worden verlengd met maximaal 3 maanden, indien dat naar alle waarschijnlijkheid arbeidsinschakeling tot gevolg heeft;
   c. de werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid;
   d. de nadruk ligt op lerend werken in een bovenformatieve functie;
   e. de concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed;
   f. de werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden;
   g. er hoeft bij de werkgever geen intentie te bestaan om de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen maar wel om hem het vak te leren en/of werknemersvaardigheden te laten ontwikkelen.
   h. voor aanvang van de werkstage tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de proefplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;
   i. de werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering- en ongevallenverzekering afgesloten.



Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk

1. Definitie. Een werkplek die door gemeenten wordt georganiseerd voor mensen die door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking een zodanige mate van ondersteuning nodig hebben dat van reguliere werkgevers niet (zonder meer) kan worden verwacht dat zij deze mensen in dienst nemen.

2. Doel. Mensen met beperkingen en een economische verdiencapaciteit naar werk en/of een hogere loonwaardegroep uit te laten stromen. De uitdaging is hier het optimaal benutten van de aanwezige loonwaarde en in te zetten op arbeidsontwikkeling om deze doelgroep arbeidsfit te houden.

3. Doelgroep. Werkzoekenden met een verdienvermogen tussen de 30-50% die duurzaam ondersteuning nodig hebben omdat er duurzaam sprake is van een lagere loonwaarde.

4. Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:
   a. De organisatie van het beschut werk wordt door de gemeente belegd bij een externe organisatie;
   b. Voor deze doelgroep kan het instrument loonkostensubsidie worden ingezet;
   c. De ontwikkeling van de loonwaarde wordt gemonitord en periodiek beoordeeld. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van groei van loonwaarde;
   d. De gemeente stelt een plafond aan het aantal te realiseren plaatsen per jaar.

5. Het college biedt de voorziening beschut werk alleen aan indien:
   e. andere re-integratievoorzieningen naar het oordeel van het college onvoldoende bijdragen aan de participatie van belanghebbende; en
   f. er een onderzoek heeft plaatsgevonden door het UWV waarbij is vast komen te staan dat de belanghebbende tot de doelgroep behoort.

6. De omvang van de voorziening beschut werk bedraagt maximaal 25 uur per week en wordt vastgesteld door het UWV.

Artikel 9. Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is onbetaald werk met een maatschappelijk of liefdadig doel, zonder commerciële belangen.
Voor wat betreft de maximale vrijlating van onkostenvergoedingen die belanghebbende van de instelling ontvangt, wordt aangesloten bij de bedragen die worden aangehaald in artikel 31 lid 2 onder k van de wet
Belanghebbende is verplicht te melden aan het college dat hij vrijwilligerswerk verricht. Het college verleent hiervoor toestemming tenzij;
a-Het vrijwilligerswerk de arbeidsinschakeling van belanghebbende belemmert.
b- Het vrijwilligerswerk regulier werk op de arbeidsmarkt verdringt.

Artikel 10. Leer- werk trajecten

1- Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen zoals omschreven in artikel 10f van de Participatiewet.
2-Dit instrument wordt gekoppeld aan een leer-werkbaan.
3- Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school, het RMC/Leerplein of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.
4- De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens leer-werkstage vinden tussentijdse evaluatie plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.
5- Het leerplein heeft een adviserende rol in het vaststellen van de noodzaak en de vorm van het leerwerktraject.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning/Jobcoach

1. Definitie. In het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting, wordt een belanghebbende op de werkplek systematisch ondersteund door een coach.



2. Doel. De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht zijn er op gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.

3. Doelgroep. Een persoon zoals bedoeld in artikel 10 lid 1 die algemeen geaccepteerde arbeid - waaronder begrepen gesubsidieerde arbeid - verricht of gaat verrichten, dan wel met behoud van uitkering arbeid bij een werkgever verricht of gaat verrichten, die naar het oordeel van het college zodanige structurele functionele beperkingen heeft richting werk waardoor deze werkzaamheden zonder deze ondersteuning niet kunnen worden verricht.

4. Nadere voorwaarden en duur van voorziening:
a. de voorziening wordt in beginsel voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband ingezet;

b. het college beoordeelt iedere 6 maanden of de inzet van de jobcoach nog (in gelijke omvang) noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn;

c.de belanghebbende werkt in een dienstbetrekking of verricht activiteiten in het kader van een traject;

d. de duur van de dienstbetrekking is ten minste 6 maanden;

e. deze voorziening is ook inzetbaar voor personen zoals bedoeld in artikel 10f van de P-wet die een leerwerktraject volgen;

f.De in het eerste lid bedoelde voorziening wordt alleen verstrekt indien de door de werkgever gecontracteerde coach werkzaam is bij een door het UWV erkende jobcoachorganisatie, of anderszins erkend of gecertificeerd is en het college van oordeel is dat de betreffende coach beschikt over voldoende kwaliteiten om de noodzakelijke ondersteuning te bieden en indien de persoon ten behoeve van wie subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en instemt met de persoonlijke ondersteuning.

g.De hoogte van de verstrekking bedraagt maximaal € 6.000,- per jaar bij een arbeidsovereenkomst voor een jaar of langer en voor 25 uur per week of meer. Bij een arbeidsovereenkomst voor minder dan 25 uur per week of voor korter dan een jaar, wordt de maximale hoogte van de subsidie naar rato naar beneden vastgesteld.

h.De aanvraag tot subsidieverlening dient binnen een maand na aanvang van de proefplaatsing of het dienstverband schriftelijk ingediend te worden bij het college met behulp van een daartoe door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

Artikel 12. Werkplekaanpassingen

1. Definitie. Aanpassingen op of rond de werkplek, zoals een rolstoeltoegankelijke werkruimte. De aanpassing zorgt ervoor dat de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren.

2. Doel. Het door middel van inzet van een werkplekaanpassing wegnemen van belemmeringen die een werknemer met een structurele functionele beperking heeft om op de werkplek te kunnen functioneren.

3. Doelgroep. De werkgever die een persoon met een structurele functionele beperking in dienst heeft dan wel in dienst neemt, voor wie inzet van een werkplekaanpassing noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren.

4. Nadere voorwaarden:
   a. indien er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
   b. de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
   c. Indien tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate (meeneembare) voorziening;
   d. om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen;



e. er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
f. er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
g. zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed.
h. het college hanteert een drempelbedrag van € 130,-

Artikel 13. Onkostenvergoeding re-integratie

1. Definitie. Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een re-integratietraject of in verband met arbeidsinschakeling.

2. Doel. Het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het aanvaarden van arbeid, dan wel het deelnemen aan een re-integratievoorziening.

3. Doelgroep. De belanghebbende die in verband met de arbeidsinschakeling of een re-integratievoorziening noodzakelijke kosten moet maken, welke niet anderszins worden vergoed.

4. Nadere voorwaarden:
   a. de kosten dienen verband te houden met de arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratievoorziening;
   b. het college beoordeelt de noodzakelijkheid van de te maken kosten;
   c. er is geen voorliggende voorziening voor de kosten, zoals een vergoeding door de werkgever;
   d. indien het reiskosten betreffen, zijn deze in beginsel pas noodzakelijk indien de enkele reisafstand per fiets 10 kilometer of meer is;
   e. indien met openbaar vervoer wordt gereisd, dan wordt de vergoeding berekend op basis van kosten openbaar vervoer tweede klasse;
   f. indien met eigen vervoer wordt gereisd, dan is een vergoeding van € 0,19 per kilometer van toepassing;
   g. de onkosten waarvoor een vergoeding gevraagd wordt, dienen aantoonbaar en verifieerbaar te zijn;
   h. indien noodzakelijk kunnen de kosten vooraf, na overleg van een pro-forma nota, worden vergoed.

Artikel 14 Slotbepalingen

1. Citeertitel
Deze beleidsregels wordt aangehaald als:’ Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Haarlem’
2. Inwerkingtreding
Deze beleidsregels treden in werking vanaf 1 januari 2015,
3. Intrekking
De volgende beleidregels en richtlijn worden ingetrokken per datum vaststelling van de Beleidsregels Participatiewet gemeente Haarlem;
• De beleidsregel en richtlijn uitstroompremie
• De beleidsregel kosten re-integratie
• Beleidsregels overbruggingssubsidie gemeente Haarlem.
3. Overgangsrecht
Iedere belanghebbende die aan de geldende voorwaarden voldoet en/of een aanvraag of een toekenningsbeschikking met betrekking tot een uitstroompremie, een overbruggingssubsidie of een besluit tot vergoeding van kosten inzake re-integratie heeft ingediend c.q. ontvangen, voor de datum van vaststelling van deze beleidsregels, kan hier nog aanspraak op maken.



Toelichting bij beleidsregels re-integratie
Artikel 1 Algemene bepalingen/begrippen
Spreekt voor zich.
Artikel 2 Evenwichtige verdeling
Spreekt voor zich
Artikel 3 Subsidie en budgetplafonds
Spreekt voor zich
Artikel 4 Vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid
Dit artikel beschrijft welke inkomsten uit deeltijd arbeid worden vrijgelaten door het college.
Vrijlating inkomsten uit arbeid
Vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk betreft ook de inkomsten uit gesubsidieerde arbeid. Onder gesubsidieerde arbeid wordt verstaan: arbeid waarbij de werkgever subsidie ontvangt van de gemeente om een (langdurig) werkloze persoon of iemand met een arbeidshandicap te werk te stellen. Vormen van gesubsidieerde arbeid zijn: loonkostensubsidie, participatievoorziening beschut werk en leer-werktrajecten.
Melding inkomsten uit arbeid
Via het de inkomstenverklaring (IV) wordt duidelijk of iemand inkomsten heeft uit (gesubsidieerde) arbeid. Een belanghebbende die een uitkering ontvangt, is verplicht via dit formulier zijn inkomsten uit (gesubsidieerde) arbeid op te geven.

Artikel 5 Tijdelijke loonkostensubsidie werkgever

Onder een maatwerkovereenkomst wordt een arbeidsovereenkomst verstaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In deze overeenkomst maken werkgever en werknemer afspraken over bijvoorbeeld de hoogte van het loon en de duur van het contract.
Verplichtingen die aan de werkgever worden gesteld zijn:
- ingeschreven staan als werkgever bij de Kamer van Koophandel
- bewijs van rechtmatige vestiging in Nederland

Bij verlenging op grond van persoonlijke omstandigheden, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de omstandigheid dat een persoon buiten zijn/haar eigen toedoen (bv. Ziekte), de eerste termijn niet heeft kunnen volmaken. Er dient hierbij een individuele afweging te worden gemaakt. Ook voor wat betreft de termijn van de verlenging waarrbij een maximum van drie maanden geldt.
De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt indien is voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in de EC vrijstellingsverordening werk en gelegenheidssteun (2204/2002, 12-12-02). Deze verordening meldt dat de subsidie alleen verstrekt wordt als die leidt tot:
- extra werkgelegenheid
- aanstelling van kansarme en gehandicapte personen.
- in geval van kleine of middelgrote ondernemingen geldt een termijn van twee of drie jaar.

Artikel 6 Scholing alleenstaande ouders

Een alleenstaande ouder die ontheven is van de arbeidsverplichtingen kan in plaats van arbeidsplicht, een scholingsplicht opgelegd krijgen. Dit is het geval als deze ouder niet over een startkwalificatie beschikt. Hierdoor kan de alleenstaande ouder een opleiding kan volgen die leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt.
Een alleenstaande ouder die reeds beschikt over een startkwalifiactie kan op verzoek scholing aangeboden krijgen indien dit bijdraagt aan vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

Artikel 7 Werkstage

Om ervoor te zorgen dat de werkstage gebruikt wordt als middel om werkervaring op te doen en de kans op verdringing te minimaliseren, is een limiet gesteld aan de lengte van de werkstage: 3 maanden. De werkstage mag eenmalig verlengd worden tot zes maanden.

Artikel 8 Participatievoorziening beschut werk

Onder beschut werk wordt een werkplaats verstaan die mensen met een lichamelijke of fysieke handicap tewerkstelt. Deze mensen kunnen niet terecht in een regulier bedrijf, maar hebben wel arbeidsvermogen. Indien nodig kunnen er aanpassingen op de werkplek of de werkomgeving vergoed worden, waardoor het mogelijk wordt gemaakt dat deze personen aan het werk kunnen en blijven.
Deze voorziening betreft niet de mensen met een bestaand SW-dienstverband. Voor hen verandert er de komende jaren niets. Voor de nieuwe voorziening beschut werk wordt met het oog op de te ontvangen middelen participatiebudget een plafond per jaar ingesteld.



De Rijksoverheid stelt in het ontschotte re-integratiebudget een fictief budget beschikbaar voor beschut werk. Hierbij gaat het Rijk uit van een maximale loonkostensubsidie, gefinancierd uit het inkomensdeel (BUIG-budget), van 70%. Het Rijk geeft hiermee impliciet aan dat beschut werk bedoeld is voor personen met een loonwaarde van minimaal 30%.

Artikel 9 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk- met behoud van uitkering- kan bijdragen aan een toename van de kansen op betaalde arbeid . Via het verrichten van vrijwilligerswerk wennen belanghebbenden aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid.
Vrijwilligerswerk mag op geen enkele wijze bijdragen aan verdringing van regulier werk op de arbeidsmarkt.
Voorbeelden van instanties in Haarlem waar mensen zich kunnen aanmelden als vrijwilliger zijn onder meer: de Vrijwilligerscentrale Haarlem en Nederland cares.nl
Melding van het vrijwilligerswerk vindt bij voorkeur plaats middels de inkomstenverklaring of het mutatieformulier.

Artikel 10 Leer-werktrajecten

Een leerwerktraject wordt aangeboden aan jongeren die geen startkwalificatie (havo-, vwo diploma of mbo-diploma met niveau 2 of hoger) hebben. Onder een startkwalificatie wordt het minimale onderwijsniveau verstaan dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Inzet van het instrument heeft onder andere als doel de schoolverlaters zonder startkwalificatie terug te krijgen in de schoolbanken om (jeugd)werkloosheid tegen te gaan.

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning/Jobcoach

Via een re-integratiebureau of een door UWV erkende jobcoach-organisatie kan een jobcoach aangesteld worden. Er wordt gewerkt met een lijst van erkende jobcoaches.
In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

leerwerktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 12 Werkplekaanpassingen

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.
In haar kamerbrief van 30 juni 2014 heeft de staatssecretaris het volgende opgenomen:
"Met de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur. Omdat het ook hier gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben de leden van de VNG eveneens besloten om deze voorzieningen landelijk te coördineren."

Artikel 13 Onkostenvergoeding re-integratie

In principe komen alle kosten die een belanghebbende moet maken om deel te nemen aan een traject of uit te stromen naar werk, voor een vergoeding in aanmerking. Voorwaarde is wél dat in de toekenning voldoende duidelijk is gemaakt dat er een relatie is tussen de gemaakte kosten en re-integratie .Te denken valt bijvoorbeeld aan reiskosten en sollicitatiekosten, werkkleding, schoeisel.
Het uitgangspunt voor de beoordeling of de kosten al dan niet voor een vergoeding in aanmerking komen is het antwoord op de vraag:
Kan het niet vergoeden van de kosten leiden tot vertraging of zelfs beëindiging van het re-integratietraject? of;
Kan het niet vergoeden van de kosten ertoe leiden dat de betaalde arbeid niet of niet naar behoren kan worden uitgevoerd c.q verkregen ?



Artikel 14 Slotbepalingen

Gezien het aantal instrumenten dat in het kader van de Participatiewet kan worden ingezet ten behoeve van de re-integratie van belanghebbenden en de kosten die hiermee gemoeid zijn, zal de beleidsregel uitstroompremie worden ingetrokken. Er is wel sprake van overgangsrecht. Iedere belanghebbende die een toekenningsbeschikking met betrekking tot een uitstroompremie heeft ontvangen, voor de datum van vaststelling van deze beleidsregels, kan hier nog aanspraak op maken conform de voorwaarden van de beleidsregel uitstroompremie.